

Rodlauer, Reinhard

Research Report

Diversity Management: Beratung für UnternehmerInnen mit Behinderung

AMS info, No. 229

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Rodlauer, Reinhard (2012) : Diversity Management: Beratung für UnternehmerInnen mit Behinderung, AMS info, No. 229, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/102524>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Diversity Management – Beratung für UnternehmerInnen mit Behinderung¹



1. Einleitung

Immer mehr Menschen mit Behinderung streben nach beruflicher Selbständigkeit und dadurch gleichermaßen nach stärkerer Unabhängigkeit. Diese Entwicklung wird auch dadurch begünstigt, dass zunehmend das Recht auf gesellschaftliche Teilhabe und das Verbot von Diskriminierung von Menschen mit Behinderung gesetzlich verankert werden und die Gesellschaft einen positiven Wandel in der Akzeptanz von behinderten Menschen in der modernen Arbeits- und Geschäftswelt vollzieht.

Darüber hinaus ist der immer rascher werdende technische Fortschritt, welcher die Barrieren in allen Bereichen des Lebens zunehmend minimiert oder sogar zur Gänze eliminiert, ebenfalls ein wichtiger Faktor in der Zunahme der selbständigen Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung.

2. Was ist UnternehmerInnentum?

Es hat sich für den Begriff des UnternehmerInnentums (engl.: Entrepreneurship) bislang noch keine einheitliche Definition durchsetzen können. So sehen Corsten und Gössinger den Ausgangspunkt immer im Erkennen und Nutzen von neuen Marktchancen.²

Das »Ausnutzen unternehmerischer Gelegenheiten sowie den kreativen und gestalterischen unternehmerischen Prozess in einer Organisation, bzw. einer Phase unternehmerischen Wandels«³ beschreibt laut Kollmann der englische Begriff »Entrepreneurship«.

Jacobson fasst das UnternehmerInnentum als dynamischen Prozess zusammen, der folgende Handlungen beinhaltet:⁴

- das Erkennen und Ergreifen von Marktchancen;
- die Umsetzung dieser Möglichkeit in neuen Unternehmen;
- den koordinierten Einsatz von Ressourcen;
- das Streben nach Gewinnen;
- die kalkulierte Übernahme von Risiken.

3. Der Begriff »Behinderung«

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) geht in ihrer Definition von drei Begriffen aus:⁵

1. Schädigung – Mängel oder Abnormitäten der anatomischen, psychischen oder physiologischen Funktionen und Strukturen des Körpers.
2. Beeinträchtigung – Funktionsbeeinträchtigung oder Funktionsmängel aufgrund von Schädigungen, die typische Alltagssituationen behindern oder unmöglich machen.
3. Behinderung – Nachteile einer Person aus einer Schädigung oder Beeinträchtigung.

Das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGStG) definiert in § 3 BGStG Behinderung als »(...) die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.«⁶

Das Wiener Behindertengesetz (WBHG) beschreibt in § 1 WBHG als »(...) Behinderte im Sinne dieses Gesetzes geltende Personen, die infolge eines Leidens oder Gebrechens in ihrer Fähigkeit, eine angemessene Erziehung und Schulbildung zu erhalten oder einen Erwerb zu erlangen oder beizubehalten, dauernd wesentlich beeinträchtigt sind.«⁷

Es wird bereits aus diesen nationalen, gesetzlichen Begriffsbestimmungen ersichtlich, dass sich kein einheitlicher, allge-

1 Beim vorliegenden Text handelt es sich um einen Beitrag, den der Autor im Anschluss an die Fachtagung »MehrWert durch Vielfalt? Diversityaspekte im UnternehmerInnentum«, die am 13. April 2011 im WIFI Wien stattfand, verfasst hat. Veranstalter dieser Fachtagung waren das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, und das Diversity-Referat der Wirtschaftskammer Wien. Organisiert wurde die Tagung vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif (www.abif.at). Reinhard Rodlauer ist Gründer und Geschäftsführer der Firma Rodlauer Consulting, einer auf Diversity Management, Behinderung bzw. Barrierefreiheit spezialisierten Unternehmensberatung in Wien.

2 Vgl. Corsten/Gössinger 2008, Seite 201.

3 Kollmann 2009.

4 Vgl. Jacobson 2006, Seite 35.

5 Vgl. WHO, abrufbar unter: www.who.int/classifications/icf/en [24.11.2010].

6 BGStG 2006, §3.

7 WBHG 1986, §1.

mein gültiger Begriff von Behinderung in der Literatur durchsetzen konnte.

4. Arten von Behinderung

Menschen mit Behinderungen sind eine stark heterogene Gruppe und deshalb nur schwer unter einer einheitlichen Definition zusammenfassbar. So gibt es auch, wie bei der generellen Begriffsbestimmung von »Behinderung«, eine Vielzahl an Möglichkeiten, eine Untergliederung und Abgrenzungen der jeweiligen »Arten von Behinderung« vorzunehmen. So können beispielsweise folgende Behinderungen unterschieden werden, wobei hinsichtlich der personenseitigen Ursachen noch zwischen erworbenen Behinderungen (Krankheit, Alter, Vererbung usw.) und angeborenen Behinderungen (Vererbung oder pränatale Schädigung) unterschieden werden kann:

- körperliche Behinderung;
- Sinnesbehinderung (Blindheit, Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Taubblindheit);
- Sprachbehinderung;
- psychische Behinderung;
- Lernbehinderung;
- geistige Behinderung.

5. Schutz vor Diskriminierung

Der Schutz vor Diskriminierung ist in der österreichischen Gesetzgebung auf mehreren Ebenen niedergeschrieben, wobei die oberste der entsprechende Artikel im Bundesverfassungsgesetz ist.

So ist im Bundesverfassungsgesetz Artikel 7 (1) (B-VG) verankert, dass »(...) alle Staatsbürger vor dem Gesetz gleich (...)« sind und »(...) Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses (...)« ausgeschlossen sind. Und weiters: »Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nicht-behinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.«⁸

Darüber hinaus sind in Österreich seit dem 1. Jänner 2006 das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz und die Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz in Kraft. Beide Gesetzestexte haben zum Ziel, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zu beseitigen oder zu verhindern und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Arbeitswelt und am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen.

Paragraph 4 des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes besagt, dass »(...) niemand aufgrund seiner Behinderung »unmittelbar oder mittelbar diskriminiert«⁹ werden darf.

Eine unmittelbare Diskriminierung würde nach Paragraph 5 Bundesbehindertengleichstellungsgesetz dann vorliegen, wenn eine Person aufgrund einer Behinderung in einer vergleichbaren Si-

tuation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.¹⁰

Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung ist jedoch schon schwerer zu fassen und liegt dann vor, »(...) wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.«¹¹

Als Beispiele für scheinbar neutrale Vorschriften können Hausordnungen oder Allgemeine Geschäftsbedingungen, wie etwa in Versicherungspolizzen, genannt werden.¹²

Jedoch werden Menschen mit Behinderung nicht nur durch Handlungen oder Unterlassungen diskriminiert, vielmehr sind es in der Umwelt vorhandene Barrieren, die eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft verhindern oder wesentlich erschweren. Diese Tatsache wird im oben genannten Gesetzestext mit »Merkmale gestalteter Lebensbereiche« umschrieben, eine Definition wird von Gesetzgeberseite jedoch nicht vorgenommen. So können darunter alle von Menschen gestalteten Erschwernisse, Einschränkungen, Hindernisse etc. zusammengefasst werden, die behinderte Menschen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.¹³

6. Was ist Barrierefreiheit?

Das »Buch der Begriffe« versteht unter Barrierefreiheit »(...) die Zugänglichkeit und Benützbarkeit von Gebäuden und Informationen für alle Menschen, egal ob sie im Rollstuhl sitzen, ob es sich um Mütter mit Kleinkindern oder Personen nicht deutscher Muttersprache handelt, ob es blinde, gehörlose, psychisch Behinderte oder alte Menschen sind (...)«¹⁴

Laut Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG § 6 Abs. 5) sind »(...) bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche« barrierefrei, »wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.«¹⁵

Auch hier konnte sich bislang noch keine einheitliche Definition in Judikatur und Literatur durchsetzen. Die Auswirkungen von fehlender Barrierefreiheit auf die Lebens- und Einkommenssituation von Menschen mit Behinderung werden im folgenden Abschnitt exemplarisch dargestellt.

7. Zur Lebens- und Einkommenssituation von Menschen mit Behinderung

Zur Lebens- und Einkommenssituation von behinderten Menschen im Vergleich zu nicht-behinderten Menschen kann u. a. festgehalten werden, dass die Beschäftigungsquote bei Menschen mit

8 BV-G 2008, Artikel 7 (1).

9 BGStG 2006, § 4.

10 Vgl. BGStG 2006, § 5 (1).

11 BGStG 2006, § 5 (2).

12 Vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer 2006, Seite 46ff.

13 Vgl. Hofer/Iser/Miller-Fahringer 2006, Seite 48.

14 Integration: Österreich/Firlinger 2003, Seite 98.

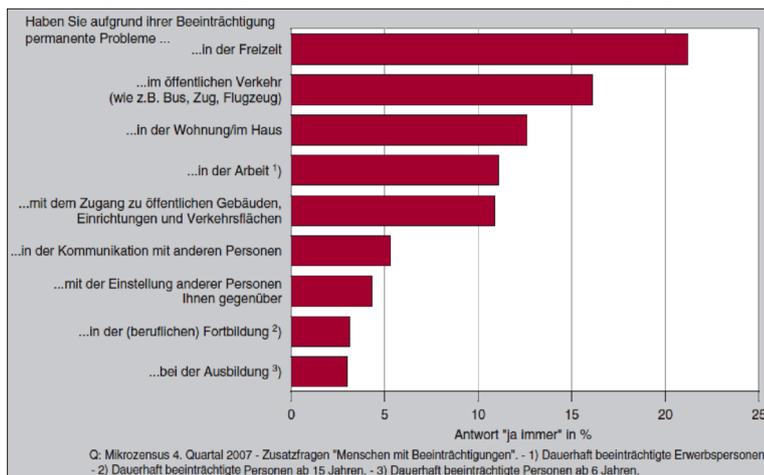
15 BGStG, § 6 Abs. 5.

Tabelle: Dauerhaft beeinträchtigte Personen, nach Alter und Geschlecht

Art der dauerhaften Beeinträchtigung, Stärke der Beeinträchtigung	Dauerhaft beeinträchtigte Personen ¹⁾									
	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer			Frauen			
				unter 20 Jahre	20 bis unter 60 Jahre	60 Jahre u. mehr	unter 20 Jahre	20 bis unter 60 Jahre	60 Jahre u. mehr	
	in 1.000									
	in % der jeweiligen Bevölkerung in Privathaushalten									
Insgesamt (mindestens eine Beeinträchtigung)	1.687	20,5	20,2	20,8	6,2	16,3	48,3	4,5	14,7	48,5
Probleme beim Sehen ²⁾	318	3,9	3,4	4,3	1,1	2,2	9,7	1,2	2,1	11,9
Leicht	68	0,8	0,9	0,7	0,0	1,0	1,7	(0,7)	0,5	1,3
Mittel	146	1,8	1,5	2,1	(0,4)	0,7	5,0	(0,4)	1,1	5,7
Schwerwiegend	101	1,2	1,0	1,4	0,7	0,5	2,9	(0,2)	0,5	4,6
Person ist blind	(3)	0,0	0,0	(0,1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	(0,3)
Probleme beim Hören ²⁾	202	2,5	2,1	2,7	(0,2)	1,2	7,3	(0,4)	0,9	8,9
Leicht	36	0,4	0,5	0,4	(0,2)	0,4	1,4	(0,1)	(0,1)	1,1
Mittel	102	1,2	1,0	1,5	0,0	0,5	3,4	(0,3)	0,7	4,3
Schwerwiegend	62	0,7	0,6	0,9	0,0	0,3	2,3	0,0	(0,1)	3,4
Person ist gehörlos	(2)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	(0,1)	0,0	0,0
Probleme beim Sprechen	63	0,8	0,8	0,7	(0,4)	0,6	1,7	(0,6)	0,6	1,2
Leicht	12	(0,1)	(0,1)	(0,2)	0,0	(0,2)	(0,1)	(0,3)	0,0	(0,5)
Mittel	19	0,2	0,3	0,2	(0,1)	(0,2)	(0,7)	(0,2)	(0,2)	(0,1)
Schwerwiegend	28	0,3	0,4	0,3	(0,3)	(0,2)	0,9	0,0	0,3	0,6
Person ist stumm	(5)	(0,1)	0,0	(0,1)	(0,1)	0,0	0,0	(0,2)	(0,1)	0,0
Probleme mit Beweglichkeit/Mobilität	1.070	13,0	11,9	14,1	1,2	9,9	30,2	1,0	9,9	34,8
Leicht	219	2,7	2,6	2,8	(0,3)	2,5	5,3	(0,4)	3,0	4,3
Mittel	500	6,1	5,6	6,5	(0,3)	4,4	15,5	(0,3)	4,4	16,6
Schwerwiegend	351	4,3	3,7	4,8	(0,5)	3,0	9,4	(0,2)	2,5	13,9
Darunter auf Rollstuhl angewiesen	50	0,6	0,3	0,9	(0,1)	(0,1)	1,1	(0,2)	0,3	2,8
Geistige Probleme oder Lernprobleme	85	1,0	1,1	1,0	1,3	0,8	1,7	1,0	0,5	2,1
Nervliche oder psychische Probleme	205	2,5	2,1	2,9	(0,6)	2,1	3,8	(0,7)	2,8	4,9
Probleme durch andere Beeinträchtigungen	579	7,0	7,9	6,2	4,0	5,2	20,4	1,4	4,1	15,0
Mehrfache Beeinträchtigung ³⁾	500	7,0	6,4	7,7	1,6	4,4	18,1	0,8	4,5	20,7

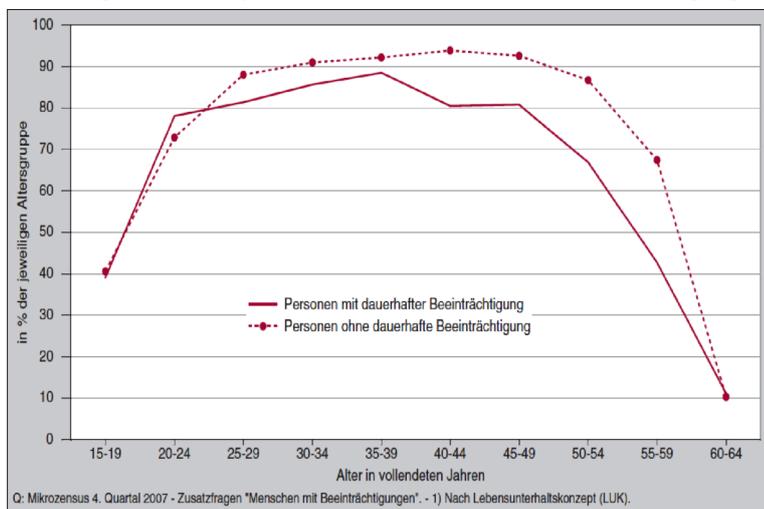
Quelle: Statistik Austria/Leitner 2008, Seite 1133

Abbildung 1: Schwierigkeiten durch dauerhafte Beeinträchtigungen



Quelle: Statistik Austria/Leitner 2008, Seite 1136

Abbildung 2: Erwerbsquoten mit und ohne dauerhafte Beeinträchtigung



Quelle: Statistik Austria/Leitner 2008, Seite 1133

Behinderung niedriger und das monatliche Brutto-Erwerbseinkommen sowie das Haushaltseinkommen deutlich niedriger ist als bei nicht behinderten Menschen.¹⁶

Diese problematische Situation für Menschen mit Behinderung kann anhand der nebenstehenden Tabelle aus den Ergebnissen der Statistik Austria zum Thema »Menschen mit Beeinträchtigung« belegt werden.

Laut dieser Befragung, die im Jahr 2008 von der Statistik Austria veröffentlicht wurde, kann festgehalten werden, dass 1,7 Millionen Personen in Österreich in irgendeiner Form dauerhaft beeinträchtigt waren. Natürlich muss in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, dass diese statistische Erhebung sowohl leichte Sehbeeinträchtigungen als auch Menschen mit psychischen Problemen oder vollständig immobile Menschen enthält.

Dieselbe statistische Erhebung zeigt, dass immerhin 11,1 Prozent der Erwerbspersonen mit dauerhafter Beeinträchtigung über ständige Probleme in der Arbeit aufgrund ihrer Beeinträchtigung berichten (siehe Abbildung 1). So überrascht es wenig, dass die Quote der erwerbstätigen Personen mit Beeinträchtigung fast in jeder Altersgruppe deutlich unter der Erwerbsquote von Personen ohne Beeinträchtigung liegt. Einzige Ausnahme ist in dieser statistischen Erhebung die Gruppe der 20- bis 24-Jährigen; hier liegt die Erwerbsquote von dauerhaft Beeinträchtigten deutlich über denjenigen ohne Beeinträchtigung, da sich diese zum Teil noch in einem Ausbildungsverhältnis befinden.

8. Gründe für eine Unternehmensgründung

Die Gründe, die behinderte Menschen zu einer Unternehmensgründung bewegen, sind von unterschiedlichster Natur. So wird der Entschluss zur Selbständigkeit gefasst, um einen Ausweg aus der finanziellen Situation zu finden oder den Weg aus der Arbeitslosigkeit zurück ins Berufsleben zu gehen. Aber auch persönliche Motive können Antrieb für den Schritt in die berufliche Selbständigkeit sein, beispielsweise die berufliche Selbstverwirklichung oder die Ausübung einer anspruchsvollen Tätigkeit.

Darüber hinaus ist der Mut zur Unternehmensgründung in der österreichischen Gesellschaft nach wie vor hoch angesehen und bringt dem/der Unter-

¹⁶ Vgl. EU-SILC, zitiert nach BMASK 2008, Seite 14ff.

nehmensgründerIn Respekt und Ansehen ein. Je mehr Behinderte diesen Schritt in die unternehmerische Selbständigkeit gehen, desto mehr steigt gleichermaßen das Ansehen der Gruppe der Behinderten, was somit auch zum Abbau von Vorurteilen und Barrieren beiträgt.

Manchmal werden aufgrund einer geplanten Übernahme oder einer Erbschaft eines bestehenden Unternehmens die Entscheidungen zur beruflichen Selbständigkeit getroffen. Hier liegt der Vorteil darin, dass der Prozess der Unternehmensgründung nicht mehr durchlaufen werden muss. Andererseits kann die behinderte Person mit dem plötzlichen Einstieg ins UnternehmerInnenum überlastet sein und Unterstützung benötigen.

Der volkswirtschaftliche Nutzen einer zunehmend beruflichen Selbständigkeit von behinderten Menschen ist eindeutig erkennbar und liegt in der Reduktion der Arbeitslosigkeit, in der Schaffung von weiteren Arbeitsplätzen durch die Unternehmensgründung sowie im Wegfall von finanziellen Unterstützungen.

Die Gründe für den Weg in die Selbständigkeit mögen vielfältig sein, jedoch ist dieser Weg häufig nicht einfach. Es treten spezifische Anforderungen und Probleme auf, die eine Unternehmensgründung durch behinderte Menschen deutlich erschweren, wie z. B. bauliche Barrieren oder Barrieren in der Kommunikation und Information.

So können bauliche Barrieren behinderten UnternehmerInnen die Zugänglichkeit zu Gebäuden (Stufen, Türen, Beleuchtung etc.) und zu Mobilität (Rampen mit zu hoher Steigung, ungeeignete Böden etc.) – ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Teilhabe am Geschäftsleben – verwehren oder zumindest erschweren. Die Bedeutung und der Einsatz von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) schreitet in der Wirtschaft immer weiter voran, wodurch jedoch für Menschen mit Behinderung neue Barrieren entstehen können, die es abzubauen gilt. Als Empfehlungen für eine barrierefreie Gestaltung von Webseiten können die WAI-Richtlinien¹⁷ herangezogen werden. Die Verstellbarkeit von Schriftgrößen sowie Hintergrund- und Schriftfarben oder das Hinterlegen von Gebärdendolmetschvideos zu einzelnen Seiteninhalten dienen in gleicher Weise dem Abbau von Barrieren.

9. Wie können Menschen mit Behinderung bei der Unternehmensgründung unterstützt werden?

Die Vielfalt der Wiener Wirtschaft wird durch das Diversity-Referat der Wirtschaftskammer Wien widerspiegelt – so wird nicht nur den unterschiedlichsten ethnischen Zugehörigkeiten, Altersgruppen oder sexuellen Orientierungen der UnternehmerInnen Rechnung getragen, sondern auch auf die speziellen Anforderungen und Fragestellungen von UnternehmerInnen mit Behinderungen eingegangen.

Die Wirtschaftskammer Wien ist sich bewusst, dass viele ihrer Mitglieder selbst von einer Behinderung betroffen sind. Infolgedessen wird u. a. das Projekt »Unternehmertum und Behinderung« umgesetzt.

Das Projekt »Unternehmertum und Behinderung« wird von Reinhard Rodlauer koordiniert und verantwortet. Herr Rodlauer ist selbst Unternehmer mit Behinderung, da er aufgrund spinaler

Muskelatrophie auf die Benützung eines Elektrorollstuhls angewiesen ist. Herr Rodlauer gründete 2008 sein Unternehmen Rodlauer Consulting – Accessibility Business Consulting. Er ist in der Position des Geschäftsführers tätig und berät Unternehmen, Institutionen und Organisationen in allen Fragen rund um das Thema »Barrierefreiheit«. Sein umfassendes Know-how bringt er auch in das Diversity-Referat der Wiener Wirtschaftskammer und in das Projekt »Unternehmertum und Behinderung« ein.

Ziel von »Unternehmertum und Behinderung« ist es, in unterschiedlichsten Belangen Hilfestellung und spezielle Services für UnternehmerInnen mit Behinderungen anzubieten. So fällt beispielsweise ab 2012 der Startschuss für eine neue Netzwerkgruppe, die von Herrn Rodlauer initiiert und koordiniert wird. Durch diese Netzwerkgruppe soll eine Plattform geschaffen werden, über die sich etablierte UnternehmerInnen mit Behinderungen und Gründungsinteressierte vernetzen, um so ihre Erfahrungen austauschen zu können. Aus diesem Grund werden Netzwerktreffen abgehalten werden, um aktuelle Fragen und Themen der UnternehmerInnen mit Behinderung aufzuspüren und um festzustellen, wo die Hauptprobleme für behinderte Menschen auf dem Weg in die Selbständigkeit liegen. Zu diesen Netzwerktreffen werden SpezialistInnen (erfolgreiche UnternehmerInnen mit Behinderungen, VertreterInnen von Behörden und anderen Organisationen sowie Fördergeber) eingeladen, die Vorträge präsentieren und Fragen von Betroffenen mit ihrem fachspezifischen Know-how beantworten werden.

Die Einbindung von UnternehmerInnen mit Behinderung in die Wiener Wirtschaft beeinflusst nicht nur deren Einkommenssituation, sondern fördert auch soziale Integration und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, und die Wiener Wirtschaftskammer trägt ihren Teil dazu bei.

10. Literatur

- Corsten, H./Gössinger, R. (2008): Lexikon der Betriebswirtschaftslehre, 5. und vollständig überarbeitete und wesentlich erweiterte Auflage, München.
- BMASK, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008, Wien.
- Hofer, H./Iser, W./Miller-Fahringer, K./Rubisch, M. (2006): Behindertengleichstellungsrecht: Kommentar, Wien.
- Integration Österreich/Firlinger, B. (2003): Buch der Begriffe – Sprache, Behinderung, Integration, Wien.
- Jacobsen, K. (2006): Erfolgsfaktoren bei der Unternehmensgründung – Entrepreneurship in Theorie und Praxis, Wiesbaden.
- Kollmann, T. (2009): Stichwort Entrepreneurship. In: Gabler Verlag (Hg.): Gabler Wirtschaftslexikon. Abrufbar unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/152051/entrepreneurship-v6.html> [24.11.2010].
- Statistik Austria/Leitner, B. (2008): Menschen mit Beeinträchtigungen. Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzfragen im 4. Quartal 2007. In: Statistische Nachrichten 12/2008, Wien.
- WHO – World Health Organization: International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Abrufbar unter: www.who.int/classifications/icf/en [24.11.2010].

17 Siehe: www.w3.org/Translations/WCAG20-de [28.2.2011].

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 79
*Eva Heckl, Andrea Dorr, Céline Dörflinger,
Christina Enichlmair*
**Arbeitsmarktintegration jugendlicher
Problemgruppen**

Internationale Good-Practice-Beispiele

ISBN 978-3-85495-259-7



AMS report 80
Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün
AMS Standing Committee on New Skills
Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnen-
gruppen

ISBN 978-3-85495-447-6



AMS report 81
*Karin Steiner, Marie Jelenko, Winfried Moser,
Franziska Haydn*
**Chancen und Möglichkeiten von Productive
Ageing**

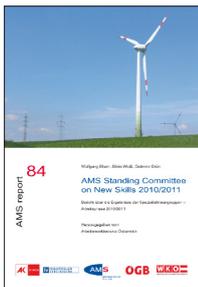
Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische
und soziologische Perspektiven zur verbesserten
Arbeitsmarktintegration Älterer

ISBN 978-3-85495-448-4



AMS report 82/83
Regina Haberfellner
**Ethnische Ökonomien als (potenzielle)
Arbeitgeberbetriebe**

ISBN 978-3-85495-449-2



AMS report 84
Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün
**AMS Standing Committee on New Skills
2010/2011**

Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnen-
gruppen – Arbeitsphase 2010/2011

ISBN 978-3-85495-451-4



AMS report 85/86
Regina Haberfellner, René Sturm
**Längerfristige Beschäftigungstrends
von HochschulabsolventInnen**

ISBN 978-3-85495-452-2

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Autors

Reinhard Rodlauer, Rodlauer Consulting e.U.
Hertha-Firnberg Straße 10/4-1-2, 1100 Wien
Tel.: 01 2984400, Fax: DW 444
E-Mail: office@rodlauder.com, Internet: www.rodlauder-consulting.com

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35-43
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien, Dezember 2012 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

